



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Niveles de clima laboral en los trabajadores de la  
Dirección de Alistamiento Naval – Callao, 2014**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORES:**

Br. Rolando Manuel Alvarado Bringas

Br. Analía Rojas Torres

**ASESOR:**

Dr. Efraín Gómez Briceño

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales y Médicas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración del Talento Humano

**PERÚ - 2015**

---

Dr. Felipe Guizado Oscoco  
Presidente

---

Mgtr. Miluska Rosario Vega Guevara  
Secretario

---

Dra. Karen Alfaro Mendives  
Vocal

## **Dedicatoria**

Con sincero cariño a nuestros familiares por el apoyo y comprensión que nos han y siguen brindado, logrando ser los profesionales que anhelaban.

### **Agradecimiento**

A todos los docentes de la Escuela de Postgrado de la “Universidad César Vallejo” por su valiosa enseñanza y permanente orientación, durante nuestros estudios de Maestría, al Dr. Jorge Díaz Dumont por sus orientaciones y a los trabajadores de la Dirección de Alistamiento Naval; por su valiosa colaboración durante el desarrollo de la presente investigación.

## Declaración Jurada

Yo Rolando Manuel Alvarado Bringas, identificado con D.N.I. N° 09672198, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Niveles de clima laboral en los trabajadores de la Dirección de Alistamiento Naval – Callao, 2014.”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría (Compartida con Analía Rojas Torres)
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 10 de enero de 2015

.....

Firma

Rolando Manuel Alvarado Bringas

D.N.I. N° 09672198

.....

Firma

Analía Rojas Torres

D.N.I. N° 10213529

## **Presentación**

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presentamos la Tesis titulada: “Niveles de clima laboral en los trabajadores de la Dirección de Alistamiento Naval – Callao, 2014”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para optar por el grado de Magister en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de la variable y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema y los objetivos. En el capítulo dos se presenta la variable en estudio, la operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las sugerencias y recomendaciones que se hace en base a los resultados obtenidos de la investigación y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

## Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	ix
Índice de Figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>I. Introducción</b>	
1.1 Antecedentes	14
1.2 Marco Teórico	20
1.3 Justificación	32
1.4. Problema	34
1.4.1 Realidad problemática	34
1.4.2 Formulación del problema	36
1.5 Hipótesis	37
1.6 Objetivos	37
<b>II Marco Metodológico</b>	
2.1 Variable	39
2.2 Operacionalización de variable	39
2.3 Metodología	39
2.3.1 Tipo de estudio	39
2.3.2 Diseño	39
2.4 Población, muestra y muestreo	41
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43

2.6	Métodos de análisis de datos	44
2.7	Aspectos éticos	46
<b>III.</b>	<b>Resultados</b>	<b>47</b>
<b>IV.</b>	<b>Discusión</b>	<b>54</b>
<b>V.</b>	<b>Conclusiones</b>	<b>57</b>
<b>VI.</b>	<b>Recomendaciones</b>	<b>59</b>
<b>VII.</b>	<b>Referencias Bibliográficas</b>	<b>61</b>
<b>Anexos</b>		<b>65</b>

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Anexo 2. Instrumentos

Anexo 3. Validez del instrumento por juicio de expertos

Anexo 4. Base de datos



## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable Clima Laboral	39
Tabla 2	Población	41
Tabla 3	Relación de Validadores	45
Tabla 4	Confiabilidad cuestionario sobre Clima Laboral	46
Tabla 5	Niveles de clima laboral	48
Tabla 6	Niveles de autonomía individual	49
Tabla 7	Niveles de grado de estructura que impone el puesto	50
Tabla 8	Niveles de tipo de recompensa	51
Tabla 9	Niveles de consideración agradecimiento y apoyo	52

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Niveles de clima laboral	48
Figura 2 Niveles de autonomía individual	49
Figura 3 Niveles de grado de estructura que impone el puesto	50
Figura 4 Niveles de tipo de recompensa	51
Figura 5 Niveles de consideración agradecimiento y apoyo	52
Figura 6 Diagrama de barras del Clima Laboral según importancia	53

## **Resumen**

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar los niveles de clima laboral percibido según los trabajadores en la Dirección de Alistamiento Naval – Callao, 2014. La población fue de 142 trabajadores en la Dirección de Alistamiento Naval – Callao, 2014, la muestra probabilística de 104 trabajadores, en los cuales se han empleado la variable: Clima Laboral.

El Método empleado en la investigación fue el inductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel descriptivo de corte transeccional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: Cuestionario de Clima Laboral, el cual estuvo constituido por 60 preguntas en la escala de Likert (malo, regular, bueno, muy bueno excelente), que brindó información acerca del Clima Laboral, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La Investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: En cuanto al objetivo general, el clima laboral en un nivel de regular representa el 68.3% seguido de bueno que representa un 31.7%. Así mismo se ha podido demostrar que las dimensiones que inciden más en el clima laboral en orden de importancia, es la autonomía individual, seguido de: Consideración agradecimiento y apoyo, grado de estructura que impone el puesto y tipo de recompensa.

**Palabras clave:** Clima Laboral

## **Abstract**

The present study was aimed at determining overall levels of perceived work environment according to workers at the Directorate of Naval Enlistment - Callao, 2014. The population was 142 workers at the Directorate of Naval Enlistment - Callao, 2014, a random sample of 104 workers, which have been employed variable: employee Satisfaction.

The method used in the research was inductive. This research used for its purpose the non-experimental descriptive level of trans court, which collected information on a specific period, which was developed to implement the instrument: Questionnaire Employee Satisfaction, which consisted of 60 questions on the scale of Likert (poor, fair, good, very good to excellent), which provided information on the Working Environment through evaluating its various dimensions, whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is significant evidence to state that: Regarding the general objective, the work environment on a regular level represents 68.3% followed by good that represents a 31.7%. Furthermore it has been shown that the dimensions that affect more in the labor climate in order of importance, individual autonomy is followed by: Consideration appreciation and support, degree of structure imposed by the position and type of reward.

**Keywords:** Employee Satisfaction